

RIT N° : T- 1208-2020
RUC N° : 20-4-0281797-7
MATERIA : TUTELA LABORAL-EN SUBSIDIO, DESPIDO
INPROCEDENTE,
COBRO DE PRESTACIONES LABORALES.
DEMANDANTE : FRANVIERLY ORIANE RIVAS MENDOZA
DEMANDADO : IMPORTADORA CAFÉ DO BRASIL S.A.

Santiago, a veintisiete de octubre de dos mil veintiuno.

VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, comparece FRANVIERLY ORIANE RIVAS MENDOZA, C.N.I. 26.058.840-0, soltera, venezolana, trabajadora, domiciliada en Pasaje Armando Carreño, comuna de Cerrillos, ciudad de Santiago, quien dedujo acción de tutela laboral con ocasión del despido y cobro de prestaciones laborales en contra de IMPORTADORA CAFÉ DO BRASIL S.A., R.U.T. 93.178.000-K, representada legalmente por MARÍO EMMANUEL VITTORIO SIGNORIO, C.N.I. 5.899.736-6, factor de comercio, ambos domiciliados en calle Caupolicán N°9401, comuna de Quilicura, Región Metropolitana.

Refiere que ingresó a prestar servicios para la demandada el 05 de noviembre del año 2018, vínculo que comenzó siendo a plazo fijo, para luego pasar a indefinido con fecha 01 de febrero del año 2019. Se desempeñó para la demandada como analista de laboratorio, tal como consta en el contrato de trabajo. Su jornada ordinaria de trabajo consistía en 45 horas semanales, con 30 minutos diarios disponibles para conceptos de colación, las cuales eran de cargo de la trabajadora. Dicha jornada ordinaria, se debía distribuir en los siguientes turnos. Turno A: Lunes a Sábado de 08:00 a 16:00 horas. Turno B: Lunes a Jueves de 08:00 a 18:00 horas. Viernes 08:00 a 14:30 horas. Turno C: Lunes a Jueves de 10:00 a 20:00 horas. Viernes de 11:00 a 1 8:00 am. Turno D: Lunes a Jueves de

22:00 a 08:00 am. Viernes de 22:00 a 04: 30 am. Turno E: Lunes a Sábado de 22:00 a 05:30 am Turno F: Lunes a Sábados de 07:00 a 14:30 horas. Turno G: Lunes a Sábado de 14:30 a 22:00 horas. Sin perjuicio de lo anterior y por anexo de contrato de fecha 01 de abril del año 2020, el que tuvo como motivo la contingencia sanitaria provocada por el COVID -19, hubo que modificar el sistema de turnos. Sus remuneraciones al término de la relación laboral ascendían a la suma de \$944.648 correspondiente al último mes de remuneración. El 18 de mayo de 2020, fue despedida por la causal de necesidades de la empresa fundándose al efecto, en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. Lo anterior, se me comunicó por medio de una carta del siguiente tenor:

“Santiago 18 de mayo de 2020.

Sra. FRANVIERLY RIVAS MENDOZA Rut: 26.058.840-0

Domicilio: Pasaje Armando Carrera N°7723,

Cerrillos Santiago Ref. Término de contrato de trabajo.

Por intermedio de la presente comunico a usted, que la empresa ICB S.A., ha estimado conveniente ponerle término a los servicios que presta en calidad de Analista de Laboratorio, a partir del día 18 de Mayo del 2020, por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

Esta medida se ampara en lo dispuesto en el artículo 161 inciso 1 ° del Código del Trabajo, precepto legal que dispone que el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando alguna de las circunstancias de hecho que allí se consignan con un aviso de treinta días de anticipación, más la correspondiente indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio, en el evento que ello sea aplicable, conforme los disponen los artículos 162 inciso 4° y 163, ambos del Código del Trabajo.

Motivo: "Reestructuración en el área de Calidad, la que consiste en la redistribución de las funciones que desempeñaba en este cargo, asignándose a otros trabajadores, las que realizaba hasta la fecha como "Analista de Laboratorio", cargo que usted desempeña. Esta reestructuración, viene dada por una disminución de ventas que ha presentado la empresa en los últimos meses en



relación a las metas fijadas, por lo que ha llevado a las gerencias a nuevas estrategias siendo una de estas requerir un perfil distinto de quienes desempeñan su cargo.

Hacemos presente que a usted que su finiquito, la empresa le pagará por concepto de término de contrato los siguientes ítems y montos: mFeriado Legal y proporcional (14.06 días) \$333.450, Indemnización sustitutiva de aviso \$864.484, Indemnización Años Servicio, \$1.728.968, Descuento AFC \$280.054, Total a Pagar \$2.646.848.

Le informo además que sus cotizaciones previsionales se encuentran al día, su finiquito se encontrará disponible el día 29 de Mayo de 2020, en la notaría Bertolino, ubicada en Mall Plaza Norte. Cualquier duda puede comunicarse con Nora Toro al teléfono 224871995."

La actora indicó que la causal invocada no contiene hechos que fundamenten las necesidades de la empresa, siendo tan desprolija su forma de actuar, que siquiera, señala cuales son los datos fácticos que hacen que exista una necesidad de la empresa para proceder a su desvinculación. Asimismo, no indica cual es el porcentaje en que habrían bajado las ventas, o el período de tiempo en que esto habría sucedido, derivando como conclusión que solamente enuncia supuestas situaciones, no desarrollando los motivos fácticos que fundamentarían los primeros y mucho menos a la norma jurídica que se invoca, esto es, el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo.

A mayor abundamiento, se debe destacar que no se pormenoriza cuáles son las supuestas reestructuraciones del área de calidad, limitándose a señalar únicamente que se reasignaran las funciones que, hasta el 18 de mayo del año en curso, cumple en las faenas, sin señalar cual sería dicha reasignación.

Que respecto a la Vulneración de Garantía de Indemnidad, señala que fue contratada por la sociedad hoy demandada, para cumplir las funciones de Analista de Laboratorio en las dependencias de ésta, con el horario que se detalló. Sin perjuicio de esto, quien fuera su empleadora, en constantes oportunidades requirió que trabajase más de la jornada ordinaria señalada en su contrato de trabajo y del

máximo señalado como jornada ordinaria por la legislación laboral, solicitando de forma contumaz que se extendiera la jornada laboral, transgrediendo con claridad la característica de excepcional de las horas extras, prueba palpable de esto, son sus últimas 4 liquidaciones de sueldo en donde constan horas extraordinarias en sus respectivos haberes.

Que en conjunto con otras funcionarias de la misma empresa, presentó un reclamo ante la Inspección del Trabajo, el cual dio origen a la fiscalización N°386 de fecha 14 de febrero del año 2020, la cual tenía como materias denunciadas y a fiscalizar las siguientes: A) No otorgar descanso de 2 domingos en el mes de calendario; B) Exceder máximo de 2 horas extras por día; C) No pactar por escrito las horas extraordinarias.

La fiscalización señalada, comprendió el periodo de tiempo entre el 01 de septiembre del año 2019, al 31 de enero del año 2020, en curso, arrojando las siguientes conclusiones: *No otorgar descanso de 2 domingos en el mes de calendario: no se detecta infracción según artículo 38 del Código del Trabajo. Exceder el máximo de 2 horas extras por día: se detecta infracción y se cursa multa según artículo 31 del Código del Trabajo. No pactar por escrito las horas extraordinarias: no se detecta infracción según artículo 32 del Código del Trabajo. Materias agregadas. Distribuir jornada semanal ordinaria de 45 horas en más de 6 días (menos de 5 días): se detecta infracción y se cursa multa según artículo 28 inciso 1 ° del Código del Trabajo.*

Era de las trabajadoras que se encontraban en las situaciones por las cuales fue sancionada la empresa que fuera su empleadora. Dicha situación de extrema gravedad fue constatada por el respectivo ente administrativo, multando a la empresa que en aquel entonces, era su empleadora. Luego de lo anteriormente señalado, siguió trabajando para la demandada, no sin antes, haber sido consultada y hostigada por haber concurrido a la respectiva Inspección del Trabajo. En este contexto, es que se contratan nuevos trabajadores en esta de las cuales debió instruir en el trabajo que realizaba en la empresa, siendo del caso



que una de ellas, luego del despido, procedió a llevar a cabo sus funciones dentro de la empresa.

A lo anteriormente señalado, para un correcto análisis del contexto en que se desarrollaba la relación laboral con la demanda, en contexto de encontrarse haciendo uso de una licencia médica preventiva en contexto de COVID-19, le solicita que saliera de su cuarentena OBLIGATORIA, para realizar el examen PCR en una clínica de confianza de la empresa, ubicada en la comuna de VITACURA, la cual se encuentra a una gran distancia de su domicilio. La licencia de la que tuvo que hacer uso, se extendió primitivamente, desde el día 06 de mayo del año 2020 al día 10 del mismo mes y año, para luego ser extendida al día 16 de mayo del año en curso (día sábado), esto último debido a la imposibilidad de la institución de salud de cumplir con el plazo de entrega del respectivo resultado, producto de la excesiva demanda de estos. En Este contexto, su empleadora, por medio de su jefatura directa, VALESKA MORALES, insistía de forma diaria con su vuelta al trabajo, lo que le causaba una angustia constante, sin perjuicio de ello, informó que no podía transgredir las normas de cuarentena, y por tanto esperó el resultado de la forma procedente, el cual dio negativo. En dicho contexto, cuando el día 18 de mayo del año 2020 (lunes), procedo a volver a su trabajo, es comunicada del despido en el contexto ya señalado, el cual obedece únicamente a una forma de represalia del reclamo ante el órgano administrativo, lo que se agravó aún más cuando debió hacer uso de licencia médica. A lo dicho en los párrafos anteriores, se debe tener en consideración que quien fuera su empleador, también desvinculó a otra de las reclamantes en el proceso administrativo ante la Inspección del ramo, la también funcionaria, María Lara, la que también fue una de las trabajadoras afectadas por el proceder ilegal en lo referente al trato de horas extraordinarias.

Indica que del relato de los hechos se puede concluir que la contraria, tomó la represalia de proceder al despido por hacer uso de su derecho de concurrir a una entidad administrativa especializada al efecto. Si bien la desvinculación no fue inmediata en el tiempo (sanción 24 de febrero y despido 18 de mayo, ambas

fechas del año 2020), no es menos cierto, que se le ordenó llevar a cabo instruir a una nueva trabajadora, para luego proceder a su despido, lo que también sucedió con la mencionada funcionaria y también denunciante ante la Inspección del Trabajo, María Lara. Por esto, es que se puede concluir que solamente estuvo en la empresa por más tiempo, para servir de "instructora", y la demandada intentó esconder su verdadero propósito de represalia, por medio de la causal de despido menos gravosa financieramente, esto es, la de necesidades de la empresa contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo. La conducta señalada causó en su persona una aflicción y daño en su fuero interno, debido a que en un contexto de pandemia nacional, vio disminuido su sustento diario, lo cual se causó por la conducta contraria a derecho por la demandada. En efecto, no es procedente poner término al contrato de trabajo, sin que exista en los hechos un motivo para éste, mucho menos, cuando se produce como represalia por haber concurrido a una instancia administrativa.

Que para la determinación del quantum del daño moral demandado en este proceso, indica que durante la relación laboral y a pesar de la naturaleza de sus funciones, en ningún momento contó con todos los implementos necesarios y mucho menos con la instrucción para desempeñarlos, debía proceder a llevar a cabo una serie de procedimientos con sustancias peligrosas para la salud, lo cual era conocido evidentemente por su empleadora, a la que también le constaba que no se contaban con los implementos necesarios para dichas faenas. Asimismo, debido a la falta de implementación de medidas de seguridad, en una operación con una plancha térmica, tuvo una quemadura en una de sus extremidades superiores del cuerpo, y fue consecuencia de la falta de cuidado que la contraria llevó a cabo.

Respecto a otras prestaciones adeudadas: a) Pago parcial de la indemnización por aviso previo: Su última remuneración mensual ascendía a la suma de \$944.648 y en el acto del finiquito únicamente se le pago la suma de \$864.484, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, adeudándosele por tanto, en virtud de este concepto la suma total de \$80.164. b) Años de servicio:

También es importante destacar que la contraria únicamente, le pagó por concepto de la indemnización por años de servicios, la suma total de \$1.728.968, en condiciones tales, que por los dos años que debieron contabilizarse para efectos laborales y obviamente de esta indemnización, se le debió pagar la suma total de \$1.889.296 por esto, se le adeuda por este concepto la suma de \$160.328. c) Feriado legal y proporcional: Que, en el acto de la firma del finiquito, únicamente se le hizo pago por estos conceptos la suma de \$333.450, en condiciones tales que se le debió hacer pago de la cantidad de \$536.613 por 17,04 días entre feriado legal y proporcional. Por esto se le adeuda por este concepto la suma de \$203.163; e) Horas extraordinarias debidas: Importante resulta destacar que, durante la relación laboral, las horas extraordinarias pasaron a ser la regla general y no una mera eventualidad, sin perjuicio de esto, no siempre fueron pagadas de manera acorde. En el mes de enero del año 2020, en curso, trabajó 29 horas extraordinarias y se hizo pago únicamente de la suma de \$129.487, en condiciones tales que lo que se debió pagar por dichas horas extraordinarias era la cantidad de \$138.736. Similar situación sucedió en el mes de febrero del en donde trabajé 25 horas de sobresueldo, y se le pagó por dicho concepto la suma de \$112.778, en circunstancias que se le debió pagar por este concepto la suma de \$120.833. La situación antes descrita, se replicó en el mes de marzo y abril del mismo año, en donde se le pagaron únicamente las sumas de \$55.487 y \$64.509, respectivamente. En condiciones tales que, lo que se debió pagar en el mes de marzo del año en curso era la cantidad de \$60.417 y en el mes de abril del mismo año, lo que se debió pagar ascendía a la cantidad de \$70.083. 4) Reserva de derechos: Que, al momento de la firma del finiquito indicado en los hechos, se reservó derechos para hacerlos valer en un proceso judicial, indicando en la parte respectiva de dicho documento la siguiente leyenda: "*Me reservo el derecho a demandar tutela laboral con ocasión del despido, unidad económica, impugnar causal de despido y demandar indemnizaciones, sobresueldo por horas extraordinarias impagas, recargos, descuentos de AFC, indemnizaciones por daño*

moral, nulidad del despido, semana corrida, saldos de remuneraciones e indemnizaciones y demás que me correspondieran."

Que los indicios suficientes de la vulneración de derechos son: El despido ejercido de forma consecencial en tiempo a la denuncia llevada a cabo por la actora en contra de la empresa a la Inspección del Trabajo, la que derivó en sanción; El despido de otra trabajadora, que también concurrió en el reclamo señalado anteriormente, que también su situación fue casual para la sanción a la empresa y que dicho despido fue solo unos días después; El hecho de haber contratado, en el período intermedio de la sanción ya indicada y la posterior desvinculación, una persona que llevaría a cabo su misma labor dentro de la empresa.

Que las horas extraordinarias, en el caso en concreto, pasaron de ser una excepcionalidad a ser parte de la regla general, por lo que en conformidad al principio de primacía de la realidad, es que deben ser consideradas como parte de sus remuneraciones para la base de cálculo.

Que solicitó una indemnización de daño moral en contexto de una denuncia por tutela laboral con ocasión del despido.

Previas consideraciones de derecho y legales solicitó:

1.- Que se declara que entre las partes de este juicio existió una relación de carácter laboral;

2.- Que se condena a la denunciada por haber ejecutado, por medio del despido, un acto que importa una vulneración a los derechos fundamentales consagradas en el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo, en cuanto a la garantía de indemnidad, con ocasión del despido obligándola al pago de las siguientes prestaciones:

A.- Al pago del remanente de la indemnización por falta de aviso previo, contemplada en el artículo 162 inciso 4° del Código del Trabajo, ascendente a la suma de \$80.164. Al pago del remanente de la indemnización por 2 años de servicio, ascendente a \$160.328.

C.- Recargo de Indemnización por años de servicio, la suma de \$566.789,;



D.- Por concepto de horas extraordinarias equivalente a 82 horas extraordinarias, ascendiente a \$27.808;

E.- Al pago de la indemnización establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, a la suma de \$ 10.391.524;

F.-\$280.054 a causa de descuento de seguro de desempleo; y,

G.-Por concepto de feriado legal y proporcional de 17,04 días, el remanente que se le adeuda ascendiente a la suma de \$203.163;

H.- Al pago de la suma ascendente a \$5.000.000 por concepto de daño moral;

I.-Al pago de los reajustes e intereses correspondientes a las sumas precedentemente indicadas, establecidos en conformidad a los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo y las costas de la causa;

Asimismo, se le apliquen a la demandada las multas a que hubiere lugar y la copia de la sentencia condenatoria se remita a la Dirección Regional del Trabajo para su registro.

En forma subsidiaria, demandó el despido injustificado y cobro de prestaciones, para lo cual reiteró los argumentos anteriores para que se declare que el despido injustificado e improcedente y que la demandada sea condenada a pagar:

A.- Al pago del remanente de la indemnización por falta de aviso previo, ascendente a la suma de \$80.164.

B.- Al pago del remanente de la indemnización por 2 años de servicio, ascendente, en virtud de lo señalado en el presente libelo a \$160.328.

C.- Recargo de Indemnización por años de servicio, la suma de \$566.789. Por concepto de horas extraordinarias, el remanente equivalente a 82 horas extraordinarias, ascendiente a \$27.808;

E.-\$280.054, a causa de descuento improcedente referente al seguro de desempleo; y

F.- Por concepto de feriado legal y proporcional de 17,04 días, el remanente que se le adeuda a la suma de \$203.163;

G.-Al pago de los reajustes e intereses correspondientes a las sumas precedentemente indicadas, establecidos en conformidad a los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo;

3.- Que se condena a la demandada al pago de las costas de la causa

SEGUNDO: Que, la demanda contestó la demanda en tiempo y forma, solicitando su íntegro rechazo con costas, por no ser efectivos los hechos en que se funda.

Señaló que la vulneración de derechos que efectúa la actora, se funda en una suposición que la misma le atribuye a un hecho puntual, como la de denunciar ante la inspección del trabajo, suponiendo además el conocimiento que tendría la demandada en la participación de la actora en dicha denuncia, adicionalmente deduciendo que el despido fue ficticio tratando de encubrir una vulneración por medio de un despido.

Que fue objetivo, el proceso de reestructuración organizativa interna que se ha ejecutado en la empresa desde comienzos de años, que entre otras medidas conllevó redefinición y reasignación de funciones específicas del cargo que ocupaba la actora.

Este proceso ha implicado iniciar una reestructuración en todas las áreas del modelo de negocios, tanto en la ciudad de Santiago, como en el resto del país.

Por lo tanto, queda claro que la causal aplicada a la actora fue efectivamente una *“necesidad de la empresa”*, ya que es un verdadero proceso de reorganización de empresa, plasmada en la racionalización de la planta de personal acorde con el escenario actual. La actora acciona de tutela de derechos fundamentales, basada en que su despido constituye una vulneración a su derecho de la garantía de indemnidad consagrada en el artículo 485 inciso 3 del Código del Trabajo y el fundamento sería que con fecha 14 de febrero de 2020 la Inspección del Trabajo fiscalizo a la demandada, solicitando antecedentes de la demandante.

Que la actora no menciona más antecedentes en relación a la fecha en que concurrió supuestamente ante la Inspección del Trabajo a denunciar. Igualmente no proporciona detalles de que *“otras funcionarias de la empresa”* concurrieron junto a ella a la Inspección del Trabajo. No comprende la intencionalidad que la



demandante le atribuye a su despido, toda vez que a raíz de la supuesta denuncia ante la Inspección, fundamenta la justificación de su desvinculación y por ende, tal drástica sanción de separación del trabajo, por lo que no permite la demandada entender de qué forma se configuraría dicha vulneración, o que habría sido lo esperable para un relato consistente y coherente, conforme lo exige el artículo 446 N°4 del Código del Trabajo. Es decir, en primer lugar, el supuesto acto vulneratorio que niega la demandada, se produce al momento del término de la relación laboral, por haber denunciado la trabajadora a la Inspección del Trabajo cinco meses antes, en la que la demandada no tuvo conocimiento alguno de la participación y declaración de la actora. Y, luego, queda en evidencia que el centro de esta disputa es meramente económica, completamente ajena a la protección de derechos fundamentales. Sólo en el capítulo N°2, la actora menciona que se habría vulnerado la llamada garantía de indemnidad, indicando como único hecho, el que la demandante concurrió a denunciar ante la Inspección del Trabajo.

En razón de lo precario de su fundamentación de los hechos constitutivos de la vulneración de derechos, señala que dicho fundamento es erróneo desde un punto de vista jurídico, ya que no se visualiza de qué modo se podría haber afectado dicha garantía - supuestamente - por denunciar ante la Inspección del Trabajo, sin tener conocimiento esta parte de aquello.

Sin embargo, efectivamente en el mes de febrero de 2020, recibe la visita del fiscalizador, el Sr. Javier Troncoso. En dicha oportunidad, el Sr. Troncoso les informó de la activación de fiscalización para revisión de documentación de los trabajadores del área de calidad de la empresa, sin indicar más información respecto a la misma. En otras palabras, el fiscalizador, no hizo mención alguna a que dicha fiscalización se trataba de una denuncia ingresada por un trabajador, menos les informó del nombre de aquel trabajador(a), que denunció, si ese hubiese sido el caso.

Fue así entonces, que se exhibieron los antecedentes solicitados por el fiscalizador, exhibiendo contratos de trabajos, anexos, registros de asistencia, entre otros.

En el mes de marzo de 2020, fueron notificados de la multa asociada a tal activación de fiscalización, la que los sancionaba como empresa a dos hechos constatados; Por exceder el máximo de 2 horas extras por días, respecto de tres trabajadoras del área de laboratorio y, por la distribución de jornada ordinaria semanal de 45 días en más de seis días, respecto a las trabajadoras enunciadas en la multa.

Ante tal sanción, la demandada reclamó por la vía administrativa, regularizando tal situación del área de calidad/laboratorio, acompañando ante la Inspección del Trabajo, los antecedentes necesarios para subsanar los hechos constatados por el fiscalizador, los que se acreditaron cumpliendo por parte de la empresa, rebajando las multas asociadas en un 50%.

Refiere que no tienen registros, ni menos información alguna, de que la demandante concurrió a las dependencias de la Inspección del Trabajo a denunciar, por lo que si esta acudió por sus medios, no tendrían como conocer aquello, en virtud que los únicos antecedentes que la Inspección del Trabajo les indicó, fue la solicitud de revisión de documentación.

En efecto, de un somero análisis de los elementos doctrinales que configuran la llamada “*Garantía de Indemnidad*”, concluye que sólo existe uno de los elementos para configurar dicha vulneración; El ejercicio de la labor fiscalizadora, ya que efectivamente existió dicha labor, pero no se cumplen a cabalidad el resto de los elementos, es decir; La represalia por parte del empleador, toda vez que la demandada, y como también indica la demandante, decidió ejercer la supuesta vulneración a la trabajadora, meses después de recibida la denuncia por la demandada (5 meses). Y en relación al último elemento, Conexión causal o vínculo de causalidad entre ambas conductas, insiste que no les consta, ni menos tuvieron conocimiento alguno que la trabajadora haya denunciado ante la Inspección del Trabajo, y que esa información se les indicó en el proceso de fiscalización, por lo que si no les consta como empresa la participación de la demandante, ¿cómo podrían haber ejercido dicha vulneración de derechos?.



Sin perjuicio de que es errónea la invocación de vulneración de derechos fundamentales, por carecer de sustento táctico y jurídico, además no existen indicios de la conducta atentatoria que se imputa a la demandada. La actora solo atribuye ese hecho a su despido.

Los indicios que presenta la actora, no son los exigidos por las normas del Código del Trabajo. En efecto, el demandante indica un solo hecho que sería, a su juicio, constitutivos de tal vulneración. Sin embargo, es preciso señalar que los hechos relatado por la actora los objeta expresamente. En otras palabras, nunca el fiscalizador hizo mención a la denuncia de la trabajadora, por lo que no estuvo en el conocimiento de la demandada para aplicar tan drástica sanción, como aparenta imputar la demandante.

En efecto, la actora no acompaña prueba alguna al respecto, tal como lo exigen los artículos 490 y 493; es decir, no hay indicios de la conducta vulneratoria. La demanda no acompaña documento alguno en que conste la vulneración que alega, para construir así algún germen de indicio de lo que denuncia.

En relación al concepto de horas extraordinarias por la suma de \$27.808. La demandada opone excepción de pago, toda vez que dichas horas extras se encuentran canceladas. Devolución del monto descontando por concepto de aporte al sistema de Seguro de Cesantía por la suma de \$280.054. No procede. Por concepto de remanente feriado legal y proporcional por la suma de \$203.163, Nada se adeuda por este concepto. Por concepto de daño moral por la suma de \$5.000.000, Rechaza tal pretensión.

TERCERO: Que tuvo lugar la audiencia preparatoria en la que el tribunal llamó a las partes a conciliación, proponiendo al efecto el Tribunal bases concretas de un posible acuerdo, el cual no prosperó.

En esta audiencia el tribunal fijó los siguientes hechos no controvertidos los cuales fueron aceptados por las partes, a saber:

1. Fecha de inicio y término de la relación laboral, esto es, 05 de noviembre de 2018 a 18 de mayo de 2020.



2. Que la separación de la trabajadora, se debió a necesidad de la empresa causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

Atendido lo precedentemente relatado y existiendo al juicio del tribunal hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, fijos los siguientes hechos a probar:

1. Base de cálculo para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo
2. Efectividad de haberse vulnerado algún derecho fundamental de la trabajadora con ocasión del despido.
3. Efectividad de existir un remanente en el finiquito en relación a lo pagado por sustitutiva, por años de servicios y por feriado.
4. Efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido y subsunción de la causal invocada.
5. Efectividad de adeudarse feriado proporcional y monto.
6. Efectividad de adeudarse horas extraordinarias y montos.
7. Efectividad de haberse causado a la trabajadora demandante, daño moral y nexos causales entre ese daño y alguna conducta del empleador.

CUARTO: Que para acreditar sus alegaciones la demandante incorporó al proceso los siguientes medios probatorios:

I. - Documental:

Incorporó los siguientes documentos en la audiencia de juicio, los que no fueron objetados de contrario y que consisten en:

1. Copia de Activación de Fiscalización N°368 de la DIRECCIÓN DEL TRABAJO, Inspección. ICT NORTE CHACABUCO, cuya fecha de origen es 14 de febrero del año 2020;
2. Copia de caratula de Informe de fiscalización, emitida por la Dirección del Trabajo, Inspección 1323, N° de fiscalización 368;
3. Copia de Informe de Exposición de N° de fiscalización 368;
4. Contrato de Trabajo suscrito entre las partes;
5. Anexo de Contrato suscrito por las partes de fecha 01 de abril de 2020;
6. Se desiste.

7. Pacto de horas extraordinarias suscrito por las partes de fecha 01 de marzo de 2020;
8. Pacto de horas extraordinarias suscrito por las partes de fecha 01 de diciembre de 2019;
9. Pacto para trabajo extraordinario suscrito por las partes de fecha 01 de septiembre de 2019;
10. Anexo de contrato suscrito por las partes de fecha 01 de febrero de 2020;
11. Anexo de contrato suscrito por las partes de fecha 01 de febrero 2019;
12. Copia de Liquidación de sueldo de la denunciante y demandante del mes de enero de 2020;
13. Copia de liquidación de sueldo de la denunciante y demandante del mes de febrero de 2020;
14. Copia de Liquidación de sueldo de la denunciante y demandante del mes de marzo de 2020;
15. Copia de liquidación de sueldo de la denunciante y demandante del mes de abril de 2020;
16. Certificado de subsidios emitido por la Isapre Consalud, respecto de doña FRANVIERLY RIVAS MENDOZA, de fecha 24 de mayo del año 2020;
17. Se desiste.
18. Carta de despido de FRANVIERLY RIVAS MENDOZA de fecha 18 de mayo del año 2020;
19. Carta de despido de doña MARÍA ELENA LARA RODRÍGUEZ, de fecha 21 de mayo de 2020;
20. Copia de finiquito suscrito por las partes con reserva de derechos;
21. Copia de conversación por whatsapp con ex empleadora de nuestra mandante;
22. Copia de Salvoconducto colectivo de folio 35317952, de la denunciada y demandada, de fecha 01 de junio del año 2020, en donde constan los documentos;
23. Se desiste.

La parte demandante se desiste de los documentos N° 6, 17 y 23 ofrecidos en la audiencia preparatoria.

II.- Confesional.

Se citó a absolver posiciones a Gloria Iwahashi Molina como representante de la demandada quien previamente juramentado prestó declaración y cuyo testimonio consta íntegramente en registro legal de audio del juicio.

III.- Testimonial.

Rindió la testifical de María Elena Lara Rodríguez, quien previamente juramentada prestó declaración y cuyo testimonio consta íntegramente en registro legal de audio del juicio.

IV.- Otros medios.

Exhibición de documentos-

1. Liquidaciones de sueldo de la demandante y denunciante, de todo el periodo laboral, con excepción de los meses de enero, febrero, marzo y abril del año 2020.
2. Comprobante de feriados correspondientes a la denunciante y demandante, desde inicios de la relación laboral hasta su término.
3. Contrato de trabajo de don KEVIN ANDRÉS CISTERNAS ROJAS, Cédula de Identidad N° 18.699.660-7.
4. Contrato de trabajo de don CRISTIÁN ENRIQUE RODRÍGUEZ HIDALGO, Cédula de Identidad N° 18.948.443-7.
5. Registro de asistencia de doña FRANVIERLY RIVAS MENDOZA, desde el mes de diciembre del año 2019 hasta la fecha de su desvinculación.
6. Copia de reclamo administrativo interpuesto por la contraria, respecto de la sanción impuesta por la Inspección del Trabajo, con todos los “antecedentes necesarios” que señala en su contestación y el respectivo fallo de la Inspección del Trabajo.

El Tribunal tiene por cumplida la exhibición y por incorporados los documentos.

QUINTO: Que a su turno la parte demandada rindió en la audiencia de juicio los siguientes medios de prueba, consistentes en:

I.- Documental.



La parte demandada incorporó los siguientes documentos no objetados de contrario consistentes en:

1. Resolución de multa N° 1727/20/27 de fecha 17 de febrero de 2020 más acta de notificación de multa.
2. Solicitud de recurso administrativo de fecha timbre recepción de oficina de partes con fecha 15 de abril de 2020, el que se acompaña con anexo de fundamentación de reconsideración administrativa.
3. Resolución N° 188 de fecha 07 de mayo de 2020.
4. Carta de despido de fecha 18 de mayo de 2020.
5. Comprobante de carta de aviso para la terminación del contrato de trabajo de fecha 20 de mayo de 2020 realizada en la página web de la Dirección del Trabajo.
6. Comprobante de correos enviado al domicilio de la demandante.
7. Contrato de trabajo de fecha 05 de noviembre de 2018.
8. Liquidaciones del mes de Marzo, febrero y abril de 2020.
9. Pacto de horas extraordinarias de las siguientes fechas; 01 de marzo de 2020, 01 de diciembre de 2019 y 01 de septiembre de 2019.
10. Contrato de trabajo de fecha 03 de septiembre de 2018 entre ICB S.A. y doña Francisca Sofía García Guerrero.
11. Balance tributario de Importadora Café Do Brasil S.A. de los siguientes años; 2018-2019; Abril y mayo 2020.
12. Se desiste
13. Año tributario; impuestos anuales a la renta año 2018, 2019 y 2020.
14. Impactos en resultados ICB 2019 - 2020
15. Publicaciones periodísticas de los siguientes sitios web;
 - A. cnnchile.com
 - B. Diario financiero.com
 - C. Emol.com/noticias/
 - D. Se acompañar 4 fotografías de las publicaciones.
16. Planilla de trabajadores ICB S.A. desvinculados desde marzo a junio 2020.



17. Finiquito de los siguientes trabajadores, todos en cargo de analista de laboratorio; Alejandra Arancibia Vargas de fecha 06 de febrero de 2020. Diego Ortega Olave de fecha 06 de febrero de 2020. María Lara Rodríguez con fecha 26 de mayo de 2020. Roxana Gaete Gonzales de fecha 13 de abril de 2020.

La parte demandada se desiste del documento N° 12 ofrecido en la audiencia preparatoria.

II.- Testimonial.

Rindió la testifical de Francesca Mercado Malebrán quien previamente juramentada prestó declaración y cuyo testimonio consta íntegramente en registro legal de audio del juicio.

III.- Oficios.

Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco.

SEXTO: Que la prueba ha sido apreciada conforme las normas de la sana crítica, esto es, respetando las razones jurídicas y las simplemente lógicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud se les ha asignado valor o se las ha desestimado. Se ha tomado en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes que se han presentado en el proceso, de manera que su examen ha conducido lógicamente a la conclusión que ha convencido a este sentenciador.

SEPTIMO: Que, cabe analizar la acción principal deducida por la actora y que dice relación con la infracción a la norma del artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo, pues ha esgrimido que el término de sus servicios se ha producido como represalia al ejercicio legítimo de sus derechos laborales.

Que cabe tener en consideración que la acción de tutela establecida a través de la Ley 20.260, comprende dos tipos de derechos fundamentales, aquellos que tienen un origen constitucional y otros que se les reconoce un origen legal; que a fin de responder y con ello detener la vulneración a tales derechos, es necesario que el trabajador de a conocer al ente jurisdiccional, los indicios suficientes de tal vulneración, quedando en manos del empleador, en tal caso y de manera exclusiva, la justificación de la medida adoptada y su proporcionalidad, tal como lo

establece el artículo 493 del Código del Trabajo, como a su vez, demostrar que aquél acto obedece a motivos razonables y necesarios.

En otros términos, se entiende que se vulneran estos derechos cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquéllos respecto de los trabajadores, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Tomando en cuenta lo razonado precedentemente, la falta de fundamentación de la actuación del empleador que lesiona uno o más derechos fundamentales o su desproporción, serán señal inequívoca de lesión de derecho fundamental, con las consecuencias que ello conlleva en base a la Ley 20.260; en tal sentido al empleador no le ha de bastar como argumentación frente a un reproche de afectación a un derecho fundamental del trabajador, que se ha limitado a ejercer su potestad de mando, sino que deberá justificar adecuadamente, el referido juicio de proporcionalidad.

Que cabe considerar que en un juicio de tutela, al denunciante sólo le corresponde aportar indicios para ilustrar al tribunal que se ha producido esta afectación y vulneración que está pretendiendo, para así generar la "*duda razonable*" en el sentenciador, y la existencia de la misma; aun cuando esta aportación de indicios, implican la obligación de acreditar su existencia, se le aliviana la carga probatoria, pues se le exige un menor estándar de comprobación, pues se le pide que proporcione datos o elementos que puedan servir de base para que lo denunciado, se pueda presumir como verdadero.

OCTAVO: Que en este caso la demandante sostiene que el término de sus servicios con fecha 18 de mayo de 2020 tiene como fundamento o motivación el ejercicio legítimo de sus derechos laborales pues constituye una represalia por el ejercicio de un reclamo formulado en conjunto con otras trabajadoras de la misma empresa demandada ante la Inspección del Trabajo el cual dio origen a la fiscalización N°368 de fecha 14 de febrero del año 2020 en contra de la demandada, alegando que su despido sería vulneratorio de dicha garantía, al



haberse realizado como represalia al reclamo formulado ante dicha entidad fiscalizadora.

Que a juicio de la actora, la decisión de poner término a la relación de trabajo se fundó en el reclamo que efectuó ante la Inspección del Trabajo, por cuanto la trabajadora reclamó junto a otras siete funcionarias, para que se fiscalizara a la empresa respecto al no otorgamiento de descanso de 2 domingos en el mes de calendario; exceder máximo de 2 horas extras por día; y no pactar por escrito las horas extraordinarias, fiscalización que comprendió el periodo de tiempo entre el 01 de septiembre del año 2019 al 31 de enero del año 2020, y que producto de dicha fiscalización la empresa demandada fue sancionada con multa, respecto a las materias de exceder el máximo de 2 horas extras por día y distribuir jornada semanal ordinaria de 45 horas en más de 6 días.

Que posterior a la fiscalización, la actora siguió trabajando para la demandada, siendo hostigada por haber concurrido a la respectiva Inspección del Trabajo. Que raíz de nuevas contrataciones de personal, la actora debió instruir en el trabajo que realizaba en la empresa a los nuevos trabajadores, siendo uno de ellos, quien asumió sus funciones luego de su despido el 18 de mayo de 2020, a tres meses de la fiscalización en la empresa.

NOVENO: Que en este escenario la demandante ha citado prueba indiciaria que bajo su prisma son elementos que no vienen sino a corroborar la vulneración denunciada.

Así señala al efecto, como indicios de su demanda la circunstancia del despido ejercido de forma consecuencial en tiempo a la denuncia llevada a cabo por la actora en contra de la empresa a la Inspección del Trabajo, la que derivó en sanción; el despido de otra trabajadora, que también concurrió en el reclamo y fue despedida; y el hecho de haber contratado, en el período intermedio de la sanción ya indicada y la posterior desvinculación, una persona que llevaría a cabo su misma labor dentro de la empresa.

Que, para efectos de acreditar dichos indicios incorporó como documental Activación de Fiscalización N°368 de la Dirección del Trabajo, Inspección. ICT

NORTE CHACABUCO del 14 de febrero del año 2020; caratula de Informe de fiscalización, emitida por la Dirección del Trabajo, Inspección 1323, N° de fiscalización 368; e Informe de Exposición de N° de fiscalización 368; antecedentes de los cuales se colige la solicitud de fiscalización de 14 de febrero de 2020 ante la Inspección del Trabajo Norte Chacabuco, respecto de Importadora Café Do Brasil S.A., cuyas conclusiones indican: 1.- Exceder máximo de dos horas extras por día: se detecta infracción y se cursa multa según artículo 31 del Código del Trabajo; y 2.- Distribuir jornada semanal ordinaria de 45 horas en más de seis días (menos de 5 días): se detecta infracción y se cursa multa según artículo 28 inciso 1° del Código del Trabajo, es decir, de todas las materias denunciadas sólo dos se cursó multa.

Asimismo, se informó sobre la fiscalización realizada en Importadora Café Do Brasil S.A., indicando como detalle de sanciones, dos multas, cada una a 60 UTM y que conforme a la documental aportada por denunciada, esto es, Resolución de multa N° 1727/20/27 de fecha 17 de febrero de 2020 más acta de notificación de multa, Solicitud de recurso administrativo de fecha timbre recepción de oficina de partes con fecha 15 de abril de 2020, el que se acompaña con anexo de fundamentación de reconsideración administrativa; y Resolución N° 188 de fecha 07 de mayo de 2020, dichas multas fueron objeto de reconsideración, en atención a lo cual ambas fueron rebajadas en un 50%, por haberse acreditado la corrección de la infracción en cada caso.

Que tanto la demandante como la demandada, aportaron también los antecedentes que regulaban la relación laboral entre las partes, esto es, Contrato de Trabajo suscrito entre las partes; Anexo de Contrato suscrito por las partes de fecha 01 de abril de 2020; Anexo de contrato suscrito por las partes de fecha 01 de febrero de 2020; Anexo de contrato suscrito por las partes de fecha 01 de febrero 2019; liquidación de sueldo de la actora de enero, febrero, marzo, abril de 2020; lo que es concordante con los hechos no controvertidos, a saber; fecha de inicio y término de la relación laboral, esto es, 05 de noviembre de 2018 al 18 de mayo de 2020. Además tales antecedentes determinaron que el cargo que



desempeñaba la trabajadora era de analista de laboratorio y que percibía una remuneración de \$864.134, monto que se estimó como base de cálculo conforme al artículo 172 del Código del Trabajo, en consideración a los meses enteramente trabajados por 30 días (febrero, marzo y abril de 2020).

Que respecto a la fecha del despido de la actora, la causal invocada por su ex empleador y el hecho de la carta de despido, además de establecerse por las partes como hechos pacíficos, esto es, que la separación de la trabajadora se debió a necesidades de la empresa causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, con fecha 18 de mayo de 2020, se incorporaron por ambos intervinientes documentos correspondientes a la carta de despido de la demandante de fecha 18 de mayo del año 2020; finiquito suscrito por las partes con reserva de derechos; comprobante de carta de aviso para la terminación del contrato de trabajo de fecha 20 de mayo de 2020 realizada en la página web de la Dirección del Trabajo y comprobante de correos enviado al domicilio de la demandante.

Que en cuanto al indicio sobre el despido de otra trabajadora, que también concurrió en el reclamo, la actora aportó la carta de despido de María Elena Lara Rodríguez de fecha 21 de mayo de 2020.

Por otra parte, sobre el punto central del debate, esto es, efectividad que con ocasión del término de los servicios se vulneró la garantía de la indemnidad, rindió la testimonial de María Elena Lara Rodríguez, quien manifestó que era compañera de la actora, despedida por la misma causal legal el 21 de mayo de 2020, que ambas tenían las mismas funciones, que ella concurrió a la Inspección del Trabajo a solicitar una fiscalización con la actora y otras trabajadoras más, y que estima que aquello generó los dos despidos por cuanto fueron a denunciar irregularidades acerca de la jornada de trabajo y los turnos en la empresa; posterior a la denuncia o fiscalización del 14 de febrero de 2020, firmaron pactos de horas extras. Que además había otras trabajadoras denunciantes, como Francisca García, la cual no fue despedida porque renunció a la empresa. Que recuerda que ingresaron dos personas a la empresa que ellas entrenaron para hacer lo mismo que ellas



ejecutaban, uno de nombre Kevin y otro que no recuerda el nombre, capacitación que duro un mes aproximadamente.

Que tal declaración se confrontó con los dichos de la absolvente de la demandada a Gloria Iwahashi Molina, quien conoce a la actora y efectivamente dio cuenta que se efectuó una fiscalización en el área de calidad, que desconoce que haya sido a requerimiento de una denuncia o demanda, ni tampoco se mencionó nombre alguno por el fiscalizador, que incluso por transparencia no participó en el proceso para atender al inspector de la Dirección del Trabajo, siendo la abogada quien recibió al fiscalizador. Desconoce que alguna trabajadora haya formulado o solicitado alguna fiscalización en la empresa. También, la absolvente dio cuenta detalladamente sobre el procedimiento para contratación de analista de laboratorio, previo a la contratación siempre debe el postulante pasar por reclutamiento y entrevista con psicóloga, luego de aceptado, se coordina fecha de ingreso y proceso de inducción a la empresa sobre medidas de seguridad y capacitación, y cuando era presencial la inducción, no se hacía después del contrato, sino el mismo día que ingresaba a la empresa.

Que la declaración de la absolvente, fue conteste con el testimonio de Francesca Mercado Malebrán, quien manifestó que fue Sub-Gerente de calidad de medio ambiente hasta enero de 2021, conoció a la demandante en circunstancias que era parte de su equipo en el departamento de analista de calidad y trabajó desde fines de 2018 hasta el mes de 2020, realizaba funciones de mantenimiento de controles de planta y monitoreo de plantas productivas. Se refirió a los motivos de su despido producto de las consecuencias del estallido social, medida que se aplicó a varias personas durante el primer semestre de 2020, y que se agudizó luego del inicio de la pandemia mundial, por lo que se debió realizar una reestructuración y ajuste de personal. Que existieron otras desvinculaciones como las de los trabajadores Kevin Cisternas, María Lara, Diego, Alejandra y esos trabajadores también eran analistas de laboratorio. Explicó el procedimiento relacionado con la inducción y capacitaciones que los trabajadores nuevos recibían al momento de ingresar a la empresa, que siempre debían ser



acompañados para conocer las actividades al interior de la compañía. No obstante, fue clara y categórica en explicar que el área de calidad no tienen que ver con lo relativo a la Inspección de Trabajo y sus fiscalizaciones, ya que ese tema lo resuelve Recursos Humanos, en consecuencia, aquel departamento no puede saber ni conocer nada sobre los reclamos o denuncias que formulan los trabajadores por cuanto solo les llegó una multa que debían pagar y que ni siquiera sabe cuándo fueron los hechos, desconociendo la información del proceso judicial o administrativo, por cuanto jamás tuvo conocimiento de visitas ni las razones de ello. Es decir, la testigo y el departamento de calidad donde prestaba servicios la actora, no se enteraron de aquella fiscalización sino con posterioridad al momento en que se procedió al pago de la multa.

Por otra parte, la misma testigo informó que el trabajador Kevin Cisternas -en relación a lo dicho por la demandante en la demanda- fue desvinculado de la empresa por cuanto fue contratado por el plazo fijo de un solo un mes y luego de eso no se renovó el contrato. En consecuencia, se desecha el supuesto fáctico que la denunciante formuló en el libelo en cuanto a que la despidieron luego de instruir a aquel trabajador, y como forma de represalia a su reclamo ante el ente fiscalizador.

En consecuencia, al menos de la prueba testimonial y confesional no sólo no confirma la teoría del caso de la actora, sino que la descarta y desestima, por cuanto si bien los indicios antes señalados se encuentran sustentados en la documental como antecedentes objetivos, esto es, el despido de la actora y de la testigo María Lara, y la circunstancia que la actora apoyó la instrucción o inducción de otro trabajador a la empresa tres meses después de la fiscalización, en caso alguno constituyen el fundamento de la vulneración a la garantía de indemnidad, por cuanto faltan elementos para su configuración, esto es, la existencia de la represalia empresarial y lesión o afectación de alguno de los derechos fundamentales contemplados en el artículo 485 del Código del Trabajo, es decir, se requiere que el empleador de la trabajadora ejecute una acción de represalia en su contra, como consecuencia de la acción judicial o administrativa ejercida en



su contra y además que entre el acto u omisión y la vulneración del derecho del trabajador exista relación o nexo de causalidad, elementos que no logran vislumbrarse de la exigua prueba incorporada por la denunciante.

Luego, la restante prueba, resulta una prueba insuficiente y aislada que posee como única fuente los dichos de la trabajadora. Lo cierto es que dichos antecedentes en forma alguna pueden vincularse o constituir una consecuencia, ni directa ni indirectamente, del actuar o realización de conductas lesivas de parte del empleador.

Que por otra parte, y en relación a los actos de hostigamiento y la no protección a la vida o la circunstancia de poner en riesgo la salud de la trabajadora denunciante, cabe señalar, que de la prueba documental, testimonial y confesional incorporada por la demandante no se pudo acreditar tales actos de hostigamiento denunciados por aquella, no existe prueba alguna que haya dado cuenta de algún incumplimiento contractual por parte de la empresa demandada y solamente se acompañaron por la demandante la copia de activación de fiscalización y la carátula de informe de fiscalización antecedentes de los cuales solamente deriva que la trabajadora demandante realizó una denuncia ante la Inspección del Trabajo y en consecuencia no se probó que se hayan entregado algún documento de la actora sobre la denuncia a la empresa demandada al momento de ser fiscalizada.

Así, respecto a la garantía de indemnidad y conforme a la prueba rendida se puede concluir la efectividad que la trabajadora denunciante fue quién realizó la denuncia ante la Inspección del Trabajo y que la denuncia se realizó en el mes de febrero del 2020, tres meses antes del despido de la actora, que se materializó la fiscalización con fecha 17 de febrero de 2020, lo que deriva del oficio incorporado por la denunciada de la Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco, antecedente que fue concordante con la resolución de multa del 17 de febrero del 2020 más acta de notificación de la multa administrativa. Efectivamente en el oficio de la inspección comunal se informa que las multas fueron trabajadas a un 50% y ambas se encuentran pagadas y en la carátula de informe de fiscalización se



detalla en el número de los trabajadores entrevistados y se individualiza y detalla a 7 trabajadores denunciante, además, que no se levantó acta en entrevista con los trabajadores. Adicionalmente, el informe de exposición señala que existe una revisión documental de contratos de trabajo, liquidaciones de sueldo, registros de asistencia y pactos de horas extraordinarias y que se entrevistó telefónicamente a los trabajadores y no de manera presencial.

Luego, resultó establecido mediante la misma documental aportada por los intervinientes que en la instancia en que el fiscalizador concurrió ante la empresa demandada no realizó ninguna entrevista presencial con la trabajadora denunciante sino que esta entrevista fue telefónicamente, lo que se detalla en el formulario F1-02 fila 01 que corresponde a la trabajadora Franvierly Rivas Mendoza. De esta forma, la demandada no pudo haber conocido la denuncia ya que se entrevistó telefónicamente a la denunciante y no presencialmente. Por lo demás, el 7 de mayo del 2020 se dictó la resolución N° 188 de solicitud de reconsideración de multa la que rebajó la multa total a un 50%, es decir se acogió la reconsideración de la empresa por corrección de infracción. Entonces, la actora en forma errónea imputa vulneración a la garantía de indemnidad, al ser una de las siete trabajadoras de las cuales se solicitó documentación a revisar por la Inspección del Trabajo y no existiendo referencia específica alguna en el informe de exposición de alguna entrevista presencial.

En consecuencia, y bajo el supuesto fáctico expuesto por la actora, la denunciada no procedió inmediatamente a la desvinculación de la trabajadora cuando supuestamente tuvo conocimiento del reclamo o cuando se procedió a la fiscalización en la empresa y se solicitaron los documentos de dicha trabajadora junto con los otros documentos de los demás trabajadores denunciante ante la Inspección. Lo que demuestra que no existió tal vulneración a la garantía de indemnidad y como se ha analizado precedentemente, no se configura los elementos de aquella, tales como la relación de causalidad necesaria para que exista entre aquella denuncia y el despido de la trabajadora algún vínculo o nexo que dé cuenta de dicha vulneración.

Que a mayor abundamiento, cabe señalar que la denunciada incorporó como prueba documental durante la audiencia, contrato de trabajo de fecha 03 de septiembre de 2018 entre la empresa y Francisca Sofía García Guerrero, una trabajadora vigente que también aparecía mencionada como una de las trabajadoras afectadas por la denuncia de la actora, de la cual se refirió la testigo María Elena Lara. De esta forma, la demandante no presentó pruebas que respalden y lo único indicios fueron la denuncia realizada ante la Inspección y respecto a la única testigo presentada por dicha parte (demandante en estos mismo hechos) no aportó mayores antecedentes respecto a los hostigamientos o respecto a la denuncia formulada por la actora.

Tan es evidente la insuficiencia de prueba, que es la misma parte quien durante las observaciones a la misma, refiriéndose a una de las acciones impetradas sobre indemnización del daño moral solicitado, manifestó que no existía ningún antecedente probatorio en el presente juicio para su admisión, solicitando de alguna forma su desistimiento o que no se dé lugar a aquella acción por no existir prueba a su respecto.

DECIMO: Que si bien, era de cargo de la demandante acreditar los hechos de la denuncia y en específico los indicios, claro está, que correspondía a la denunciada el fundamento de la medida adoptada y su proporcionalidad, para demostrar la legitimidad de su conducta o la legitimidad de la decisión que significó la separación de la trabajadora y como se razonó precedentemente (reseñada en el motivo anterior) para este efecto la denunciada incorporó prueba documental y testimonial, como asimismo la confesional rendida por la absolvente de la demandada, constituyendo probanzas que dieron cuenta y explicaron las razones del despido, antecedentes pertinentes a la causal esgrimida por el empleador en orden a sostener y acreditar los hechos de la carta de despido comunicada a la actora, lo que en caso alguno diría relación con algún motivo de represalia o de afectación a alguna garantía constitucional en contra de la demandante.

En efecto, de tales antecedentes se colige además que los supuestos fácticos enunciados en la denuncia no fueron efectivos al señalar que el despido se dio en



el contexto de una restructuración en el área de calidad en los términos del artículo 161 inciso 1° del Código de Trabajo, con debido pago de indemnizaciones, en que fueron despedidos otros trabajadores.

En consecuencia, ha quedado determinado no solo de la insuficiencia de la prueba de cargo de la actora, sino por la categórica prueba rendida por la denunciada que los supuestos fácticos enunciados en la demanda, no poseen asidero en la realidad motivo suficiente para desestimar la denuncia de vulneración de derechos fundamentales respecto a la garantía de indemnidad.

UNDECIMO: Que en este caso además, no se cumplen con los requisitos formales para estar frente a un hecho que pueda ser considerado como represalia. Si bien, es posible apreciar como elemento la acción de parte del trabajador (reclamo ante el órgano fiscalizador), los restantes requisitos exigidos para la configuración de dicha vulneración no han sido expuestos.

Que de esta forma a juicio de este sentenciador no se presentan los supuestos fácticos para dar lugar a una acción de tutela, a saber, a) existencia de un acto u omisión realizado por el empleador en el ámbito de la relación laboral con ocasión del despido; b) que exista una lesión o afectación de alguno de los derechos fundamentales contemplados en el artículo 485 del Código del Trabajo y c) que entre el acto u omisión y la vulneración del derecho del trabajador exista relación de causalidad, por cuanto, el hecho del reclamo administrativo, realizado por la actora en conjunto con otros siete trabajadores más, tres meses antes del despido y sin que la empresa denunciada, o al menos se haya podido acreditar en el presente juicio a su respecto, que aquella pudo haber tenido conocimiento acerca de los antecedentes de la o los trabajadores denunciados ante la Inspección del Trabajo como se verificó precedentemente, no constituyen indicios suficientes para acreditar la represalia, considerando que el reclamo aconteció en el mes de febrero de 2020 y el despido fue el 18 de mayo de 2020.

Luego, respecto a que entre el acto u omisión y la vulneración del derecho del trabajador exista relación de causalidad, como se dijo, el solo hecho de la denuncia o reclamo realizado por la actora ante el órgano fiscalizador, no



constituye indicio suficiente para acreditar la represalia, estimando que el nexo causal entre la acción realizada por la trabajadora y la represalia ejercida por el empleador, deben existir elementos en relación de causa y efecto. Como se verificó con la prueba aportada hay falta de temporalidad y relación de causalidad. Que respecto al requisito de la represalia empresarial y existencia de una lesión o afectación de alguno de los derechos fundamentales contemplados en el artículo 485 del Código del Trabajo, cabe señalar que se requiere que el empleador del trabajador ejecute una acción de represalia en su contra, como consecuencia de la acción judicial o administrativa ejercida en su contra, siendo el despido la máxima concreción de la misma, pero no la única, pues implica una amplia gama de posibles vulneraciones, que incluye actos como, la alteración de las condiciones o modalidades contractuales de prestación de servicios, decisiones sobre ascensos, movilidad funcional, traslados, desplazamientos. No obstante, la demandante centra únicamente la represalia en el hecho del despido, empero, el despido obedece a otros motivos como se verificó precedentemente.

Que en concepto de este sentenciador, las circunstancias en las cuales se basa la demandante para reclamar la vulneración a la garantía de indemnidad, no caben en ninguna de las hipótesis establecidas en el artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo que establece expresamente *“En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.”*.

En consecuencia, ninguna de las hipótesis legales aplicables de vulneración a la garantía de indemnidad puede encuadrarse en los hechos sostenidos por la actora y por tanto, la denunciada no ha incurrido en algún hecho que pudiera configurarse o sea constituido de represalia por parte de aquella, en orden a ejercer el despido de la trabajadora, siendo dicha decisión producto del ejercicio de la facultad del empleador de poner término al contrato de trabajo por la causal

de necesidades de la empresa, sin que se haya confirmado por ello lesión a ninguna garantía constitucional.

Sin perjuicio de lo anterior, es dable indicar que en parte alguna de la evidencia rendida en estrados ha resultado, ni con mucho, siquiera algún indicio de vulneración de derecho, por lo que se desechará la acción de tutela intentada, por las razones ya reseñadas.

DUODECIMO: Que habiéndose desestimado la acción de tutela interpuesta corresponde hacerse cargo respecto de la referente al despido improcedente o injustificado de la actora.

DECIMO TERCERO: Que, en relación a la acción por despido improcedente, teniendo presente lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 inciso 2° del Código del Trabajo, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

Que, la carta de despido enviada a la actora acompañada por ambas partes, carta de aviso de término de contrato de trabajo de fecha 18 de mayo de 2020, emitida por el empleador dirigida a la trabajadora, cuyo tenor es el siguiente:

“...Motivo: Reestructuración en el área de Calidad, la que consiste en la redistribución de las funciones que desempeñaba en este cargo, asignándose los a otros trabajadores, las que realizaba hasta la fecha como “Analista de Laboratorio”, cargo que usted desempeña. Esta reestructuración, viene dada por una disminución de ventas que ha presentado la empresa en los últimos meses en relación a las metas fijadas, por lo que ha llevado a las gerencias a nuevas estrategias, siendo una de estas requerir un perfil distinto de quienes desempeñan su cargo...”

Que, la causal de necesidades de la empresa está contemplada como una causal de término de contrato de trabajo objetiva, por lo que para que pueda ser invocada por el empleador es necesaria la concurrencia de ciertos hechos o situaciones que

la hagan procedente, no dependiendo de su mera voluntad; así también, la misma se encuentra referida a circunstancias graves o irremediables en que se encuentra el empleador, pudiendo tener su origen en motivos derivados del funcionamiento de la empresa misma, como modernización o racionalización de ella, o en circunstancias de carácter económico, como las bajas en la productividad, cambio en las condiciones de mercado o de la economía, debiendo estos problemas económicos no ser transitorios o subsanables y aquí el carácter de necesario del despido, constituye un requisito sine qua non de la causal invocada.

Que si bien de la simple observación de la misiva, pudiese concluirse que los hechos fundantes de la carta de despido podrían ser genéricos, vagos o sin la exigencia de precisión y detalles que requiere la importancia de este instrumento, por cuanto efectivamente es escueta y breve, sin mayores explicaciones o detalles, lo cierto es, que sí describe ciertos conceptos de orden organizacional y estructural de la empresa, los cuales si bien se relacionan con la prueba documental pertinente aportada por la demandada, esto es, balance tributario de Importadora Café Do Brasil S.A. de los años 2018-2019; abril y mayo 2020 año tributario; impuestos anuales a la renta año 2018, 2019 y 2020, impactos en resultados ICB 2019–2020, publicaciones y fotografías periodísticas en distintos sitios web; planilla de trabajadores ICB S.A. desvinculados desde marzo a junio 2020; en caso alguno tales instrumentos explican los conceptos formulados en la carta de despido, toda vez que aquella alude a una: *“Reestructuración en el área de Calidad*; concepto que en ninguno de los documentos incorporados y citados precedentemente se explica razonable y suficientemente. Únicamente, es la carta de despido la que se encarga de señalar de manera sucinta que corresponde a la redistribución de las funciones que desempeñaba en el cargo la actora, y que fue asignando a otros trabajadores, como “Analista de Laboratorio”. Es decir, no basta que se mencione en la carta tal aseveración, sino que además se informe y explique adecuadamente a través de la prueba producida en juicio, por lo que dicha documental de carácter técnico es ininteligible y difusa.



Que si bien la testigo Francesca Mercado presentada por la demandada, se refirió a dicho tópico, únicamente lo tocó en términos superfluos y genéricos, lo cual es sorprendente considerando que la testigo desempeñó el cargo de Sub Gerente de Latinoamérica en la empresa y al revisar aquella parte de su declaración, solo refirió que la medida de despidos se aplicó a varias personas durante el primer semestre de 2020, que se tomó dicha decisión por ella, por cuanto las consecuencias del estallido social y el complejo panorama de la pandemia mundial acechaban un impacto negativo y sustancial en la producción de la empresa, por lo que se determinó realizar ajustes de personal en dicho período, agregando que hubo otras desvinculaciones de trabajadores que también eran analistas.

En efecto, siendo este el medio de prueba más importante de la demandada para justificar y acreditar los hechos de la carta, la deponente nada dijo acerca de que esta restructuración obedecía a una disminución de ventas en la empresa en los últimos meses en relación a las metas fijadas, y que ha obligado a las gerencias a nuevas estrategias, siendo una de estas requerir un perfil distinto de quienes desempeñan su cargo. Es decir, considerando el cargo gerencial y el conocimiento sobre los hechos de la carta, no entregó siquiera una cifra de cuantas personas en un período determinado fueron desvinculadas, como tampoco se le practicó el ejercicio de reconocimiento de algunos de los instrumentos financieros y contables aportados en audiencia. La testigo no entregó siquiera cifras porcentuales de esta baja en las ventas o en la producción de la empresa. Tampoco esgrimió índices o parámetros que explicase que la disminución de ventas en la empresa en los últimos meses ha sido en relación a las metas fijadas lo que ha obligado a las gerencias a nuevas estrategias y menos aún que la empresa haya decidido requerir un perfil distinto de quienes desempeñan su cargo de analista de laboratorio. En resumen, el testimonio de esta alta ejecutiva de la empresa, al menos en lo que dice relación con la justificación de los hechos descritos en la carta de despido difícilmente se aproxima a su acreditación.

Por su parte, la absolvente de la demandada Gloria Iwahashi, citada por la contraria, ni siquiera mencionó algún hecho de relevancia descrito en la carta de



despido, por cuanto, sólo se abocó al tema consultado acerca de la supuesta vulneración de derechos fundamentales y de los hechos que rodearon el despido de la trabajadora, más no sobre las razones de aquello.

Que, ya se ha dicho que en específico esta causal debe necesariamente ser objetiva y obedecer a razones ajenas a la voluntad del empleador, sin embargo, del mérito de la carta de despido incorporada en autos y transcrita precedentemente, resulta evidente que la decisión del empleador no se basó en consideraciones o presupuestos objetivos, sino que en determinaciones estratégicas de orden estructural y organizacional que no alcanzan para la justificación y establecimiento de los hechos de la carta de despido.

Que tales antecedentes probatorios -instrumentales y testimoniales- en caso alguno significan necesariamente que sean presupuestos objetivos y ajenos a la voluntad del empleador, por cuanto es lógico y normal que su funcionamiento como empresa, en cuanto a su organización interna y estructura de cargos, se vea expuesta a la creación y modificación de puestos de trabajo y nuevas contrataciones en beneficio del resultado eficiente de aquella unidad empresarial, pero que además, dicho proceso de restructuración, no siempre puede ser equivalente de desvinculación.

En este sentido, se advierte una clara contradicción y negación respecto a que la supresión del cargo de la actora sea consecuencia directa del proceso de reestructuración en el área de calidad y menos aún, que esta reestructuración, obedezca a una disminución de las ventas que ha presentado la empresa en los últimos meses en relación a las metas fijadas, por cuanto la misma prueba de la demandada desvirtúa aquella hipótesis de la carta de despido o al menos no la sustenta suficientemente.

Así las cosas, no resulta acreditados los presupuestos fácticos de dicha misiva y en consecuencia, entiende el juzgador que simplemente el puesto de trabajo de analista de laboratorio y las funciones que desarrollaba la demandante siguen existiendo y siendo necesarios para la empresa y no han cambiado las



circunstancias fácticas de dicho empleo, por lo que el requisito señalado anteriormente de la necesidad del despido no se vislumbra claramente.

Como se expuso precedentemente, el fundamento de la causal debe estar referida a las circunstancias graves o irremediables en que se encuentra el empleador, lo que clara y abiertamente en este caso no se ha acreditado suficientemente, por cuanto del análisis de la prueba ya citada, no es posible concluir que en la especie se configure la causal invocada, pues la interpretación que la jurisprudencia le ha dado a la misma, supone un proceso de racionalización estructurado y debidamente fundado en razones económicas, las que en este caso no han sido demostradas.

En consecuencia, aceptar que la causal pueda ser invocada bajo las condiciones que la demandada pretende, significa abrir un espacio de arbitrariedad que no se condice con un sistema de despido reglado, como es el que consagra la legislación laboral actualmente vigente.

Que a juicio del suscrito, la misiva en comento carece de los elementos esenciales que ha exigido la ley y que tanto la doctrina como la jurisprudencia, al unísono, han estimado como fundamental para la concurrencia del despido, tal como reza el artículo 454 N° 1 inciso 2° del Código del Trabajo ya citado.

Esta exigencia tiene la máxima importancia, debido a que se ha considerado a la misma como una garantía del trabajador frente a un acto esencialmente unilateral, como lo es el despido, para poder conocer y consecuentemente impugnar dicha actuación del empleador, y en caso alguno resulta procedente que en la contestación de la demanda se intente agregar hechos que no han sido puestos en conocimiento de la trabajadora al momento de desvincularla.

Así se lee en sentencia rol N° 4477-02, de la Itma. Corte de Apelaciones de Santiago, de 07 de mayo de 2003:

“Quinto: Dicha comunicación no cumple con los requisitos que el inciso 1o del artículo 162 del Código del Trabajo establece, en cuanto no contiene los hechos en que se funda. Si bien tal omisión no invalida el despido por expresa disposición del inciso 8° de ese mismo artículo, produce efectos respecto de su calificación,

toda vez que no es posible separar las causales aplicadas para el término del contrato, de los hechos en que se funda, pues aquellas constituyen una tipificación de conductas que sólo pueden entenderse aplicadas cuando estas se refieren a hechos concretos.

Que constituyendo la comunicación de despido, un acto jurídico unilateral de parte del empleador que produce efectos de derecho, esto es, el término de una determinada relación jurídica del trabajo que ha vinculado a las partes, debe tenerse éste como carente de justificación, puesto que ésta se debe fundar en los ilícitos que se atribuyen al trabajador, los que en la especie no se han expresado.

En efecto, la legislación relativa a la terminación del contrato de trabajo expresa el principio de continuidad, fundante éste de la disciplina jurídica reguladora de las relaciones del trabajo, que se expresa en el Título V del Libro I del Código del ramo en cuanto se consagran las normas sobre la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo, en cuya virtud se puede poner término al contrato, cuando concurren las circunstancias fácticas que se ajustan a los tipos legales de conducta laboral ilícita en el caso del artículo 160 del mismo, despido que el afectado podrá impugnar ante el órgano jurisdiccional, el que se pronunciará de acuerdo al mérito del proceso, considerando los hechos que concurren para la calificación.

Por estas razones, el legislador exige se expresen las circunstancias de hecho y de derecho que se presenten en cada caso.

Sexto: Que en tal virtud, no ha podido el empleador atribuir conductas específicas determinadas al trabajador en la contestación de la demanda, toda vez que ha precluido su derecho al no hacer lo en la oportunidad legal, debiendo además considerarse que los presupuestos de la relación jurídica procesal que se traba, ha debido tener como antecedente el acto jurídico determinado por la carta de despido, que constituye el antecedente en cuya virtud el trabajador ejerce la acción, sin perjuicio además, de la indefensión que provocaría al trabajador, conocer de las conductas que se le atribuyen una vez interpuesta la demanda



Séptimo: Que en consideración a lo anterior, debe tenerse el despido como injustificado, indebido o improcedente, y condenarse a la demandada a las indemnizaciones legales de años de servicio y a sus recargos legales, así como a la indemnización de preaviso, siendo de este modo innecesario, referirse a los ilícitos que se le atribuyen al actor en la contestación de la demanda.”

Que por las consideraciones expresadas precedentemente se califica que el término de los servicios del cual fue objeto la trabajadora demandante ha sido improcedente, por lo que la indemnización por años de servicios, deberá ser incrementada en un 30%, conforme lo establece la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo. El que será calculado en base a la indemnización por años de servicio pagada a la actora conforme al finiquito aportado por ambas partes (\$1.728.968) y respecto a lo establecido precedentemente en cuanto a la base de cálculo acreditada con la documental presentada y exhibida por la demandada, esto es, liquidaciones de sueldo de la trabajadora de todo el periodo laboral, esto es, la suma de \$518.690.

DECIMO CUARTO: Que, respecto a la alegación de la demandante en cuanto a la improcedencia del descuento de aportes a la A.F.C., el saldo aporte empleador al seguro de cesantía fundada en que conforme a lo dispuesto por el artículo 13 de la ley 19.728, tal descuento resulta procedente solo si la relación laboral termina efectivamente por alguna de las causales previstas en el artículo 161 del código del ramo, lo que no ocurre en la especie, toda vez que la invocación a su respecto de la causal necesidades de la empresa, resulta improcedente, lo cierto es que, a juicio de este Juez, aquel descuento si resulta procedente, pues aun cuando la invocación de la causal se califique como improcedente, como en el caso de autos, aquella declaración no invalida el despido y por tanto tampoco deja sin efecto la causal invocada, por lo que malamente puede entenderse que el despido fue en virtud de una causal distinta, que impida la aplicación del artículo 13 de la ley 19.728, razones todas que permiten entonces rechazar la alegación en comento. Que, reafirma lo señalado precedentemente lo establecido en el inciso tercero del artículo 168 del Código del Trabajo, en el que se establece que solo

respecto a las causales de los artículos 159 y 160 del citado código, en el evento de no ser acreditadas se entenderá que el término se produjo por la causal del artículo 161 inciso primero, esto es, necesidades de la empresa, únicas hipótesis entonces que permiten y producen el efecto de modificar y/o dejar sin efecto la causal mal invocada por el empleador, consecuencia que como se dijo en el caso de la invocada en autos, no se produce.

Que, a mayor abundamiento, en concepto de este juzgador, y conforme a la interpretación regulada en los artículos 19 y siguientes del Código Civil, el sentido del artículo 13 de la ley 19.728 es claro, por lo que no puede sino extraerse lo que el tenor literal de la antedicha norma señala, esto es, *“que si el contrato termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15”*, así como también del artículo 52 de la misma Ley, resulta claro y en el mismo sentido, pues dispone que acogida la pretensión del trabajador, deberán pagarse las prestaciones que corresponda conforme al artículo 13, es decir, el pago de las indemnizaciones con la imputación establecida en el inciso segundo del mismo, pues de otro modo habría señalado el citado artículo 52, que el pago debía realizarse conforme al artículo 13 salvo en lo dispuesto en su inciso segundo, hipótesis que el legislador no contempló.

Por último, no debe dejar de mencionarse, que entender de una manera distinta, la aplicación del artículo 13 ya citado, significaría establecer sanciones al empleador adicionales a las que la ley contempla en el evento de declararse el despido de un trabajador como improcedente, injustificado, o indebido, lo que en nuestra legislación no resulta posible, pues las normas que regulan estatutos sancionatorios, son y deben ser de derecho estricto.



Que, conforme a lo señalado precedente se rechazara lo solicitado por concepto de restitución de descuento de AFC practicado en las indemnizaciones pagadas a la actora.

DECIMO QUINTO: Que respecto a la prestación solicitada en el petitorio de la demanda por el pago de horas extraordinarias cuyo monto ascendería a la suma de \$27.808, cabe señalar que mediante la exhibición de documento por parte de la demandada, esto es, liquidaciones de sueldo de la trabajadora de todo el periodo laboral y Registro de asistencia desde el mes de diciembre del año 2019 hasta la fecha de su desvinculación; sumado a la documental incorporada, Pacto de horas extraordinarias de 01 de marzo de 2020, 01 de diciembre de 2019 y 01 de septiembre de 2019, prueba esta última, que también fue rendida por la actora, se pudo establecer que dichas horas solicitadas fueron pagadas a la trabajadora por el empleador y que nada se adeuda por tal concepto a la trabajadora. A mayor abundamiento, si bien es cierto se ha unificado la jurisprudencia en el sentido que, cuando una persona recibe pagos por horas extra de manera permanente, éstos se deben considerar en la base de cálculo de las indemnizaciones por aviso previo y por años de servicios, incrementándolas, la demandante no ha acreditado las supuestas horas extras permanentes invocadas, por lo que no se acogerá la demanda en este sentido.

En consecuencia, y conforme a la base de cálculo establecida precedentemente conforme al artículo 172 del Código del Trabajo, en consideración a los meses enteramente trabajados por 30 días, esto es, febrero, marzo y abril de 2020, no corresponde el pago del remanente o saldo a favor, solicitado en el petitorio, respecto de las indemnizaciones legales pagadas en el finiquito, por lo que será desestimada dicha petición como se dirá en lo resolutivo de esta sentencia.

En consecuencia, no habiéndose acreditado la existencia de horas extraordinarias permanentes por parte de la actora, se acogerá la excepción de pago respecto de las horas extraordinarias.

Que en cuanto al feriado legal y proporcional reclamado, a raíz del remanente que se le adeudaría a la trabajadora y que ascendería a la suma de \$203.163, era de



cargo de la demandada en primer orden acreditar su pago o el uso del feriado, o en su caso la compensación en dinero. En efecto, conforme a la exhibición de documentos, dicha parte exhibió los comprobantes de feriados correspondientes a la trabajadora, desde inicios de la relación laboral hasta su término, que dan cuenta que a la actora no se le adeuda dicho feriado legal y conforme al establecimiento de la base de cálculo percibida, a partir de la documental aportada por ambas partes (liquidaciones de sueldo de todo el período) sumado al Registro de asistencia desde diciembre del año 2019 hasta la fecha de su desvinculación y la copia del finiquito suscrito por las mismas, le fue pagado al término de la relación laboral por dicho concepto, feriado legal y proporcional, la suma de \$333.450, por lo que se rechazará dicha solicitud de pago de prestación.

Finalmente, en cuanto a lo solicitado por concepto de daño moral en la suma de \$5.000.000, cabe señalar que fue la misma demandante, durante la etapa de las observaciones a la prueba que presentó una suerte de desistimiento de la acción, aludiendo a la evidente insuficiencia de prueba, por cuanto manifestó que no existía ningún antecedente probatorio en el presente juicio para su admisión, solicitando que no se dé lugar a la acción por no existir prueba a su respecto, por lo que se rechazará en lo resolutivo de esta sentencia.

DECIMO SEXTO: Que las pruebas rendidas han sido analizadas de acuerdo a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por las partes al proceso de conformidad a lo ordenado en el artículo 456 del Código del Trabajo, y el resto de las alegaciones y probanzas no contiene información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la controversia en este pleito.

DECIMO SEPTIMO: Que no se condena en costas a la parte demandada, por no haber resultado totalmente vencida.

Que, por estas consideraciones y vistos, además, lo dispuesto en los artículos 1, 160, 161, 162, 163, 168, 169, 172, 173, 446 y siguientes, 456, 485, 489 y



siguientes del Código del Trabajo, artículos 1545 y 1698 del Código Civil se declara:

I.- Que SE ACOGE la excepción de pago respecto de las horas extraordinarias.

II.- Que SE RECHAZA la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido en todas sus partes; interpuesta por FRANVIERLY ORIANE RIVAS MENDOZA en contra de la demandada IMPORTADORA CAFÉ DO BRASIL S.A.

III.- Que, SE ACOGE la demanda subsidiaria interpuesta por BENEDITA ROSA GOULART en contra de la demandada IMPORTADORA CAFÉ DO BRASIL S.A., sólo en cuanto se declara improcedente el despido de que fue objeto la demandante con fecha 18 de mayo de 2020 por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo.

IV.- Que en consecuencia la demandada deberá pagar a la demandante la siguiente suma por el concepto que se indica:

a) \$518.690 por recargo del 30% de la indemnización por años de servicios conforme lo dispone la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

V.- Que SE RECHAZA la demanda por los demás conceptos reclamados, esto es, la imputación del aporte del empleador al seguro de cesantía a la indemnización por años de servicios, pudiendo por ende la demandada efectuar el mismo; la demanda de cobro de prestaciones y la de indemnización por daño moral.

VI.- La suma ordenada pagar deberá serlo con reajustes e intereses conforme a lo que disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

VII.- Que no se condena en costas a la demandada, por no haber sido totalmente vencida y cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada que resulte la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día y en caso contrario certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.

Regístrese, notifíquese y archívese, en su oportunidad.

RIT N° : T- 1208-2020

RUC N° : 20-4-0281797-7



Dictada por don Mauricio Vidal Caro, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago, a veintisiete de octubre de dos mil veintiuno se notificó la presente resolución por el estado diario.

